

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pada saat memasuki era globalisasi sekarang ini dunia usaha jasa semakin lama semakin berkembang. Dalam hal ini adalah usaha jasa keuangan memasuki persaingan yang ketat. Perusahaan jasa keuangan mesti lebih memperhatikan hal-hal ataupun faktor-faktor yang menyebabkan perusahaan jasa keuangan tersebut unggul. Perusahaan jasa keuangan harus benar-benar melihat kekurangan-kekurangan yang harus lebih di tingkatkan. Dengan demikian menuntut perusahaan jasa keuangan agar tetap selalu mengembangkan strategi agar dapat memperbaiki kinerjanya dan mempertahankan keberadaan atau eksistensinya. Perusahaan harus terus mengevaluasi kinerjanya serta melakukan serangkaian perbaikan agar dapat terus tumbuh dan bersaing. Bentuk strategi yang dilakukan perusahaan jasa keuangan yaitu manajemen laba perusahaan. Manajemen laba merupakan fenomena umum dalam dunia bisnis dan pemberitaan publik yang terjadi di suatu perusahaan.

Menurut **Fahmi (2013)** manajemen laba (*earnings management*) adalah suatu tindakan yang mengatur laba sesuai dengan yang dikehendaki oleh pihak tertentu atau terutama oleh manajemen perusahaan (*company management*). Tindakan *earnings management* sebenarnya didasarkan oleh berbagai tujuan dan maksud-maksud yang terkandung didalamnya. Manajemen laba terbagi atas manajemen laba riil dan akrual dan pada penelitian ini di gunakan manajemen laba akrual.

Menurut **Christiani & Yeterina (2014)** menjelaskan konsep model akrual yang memiliki dua komponen yaitu *discretionary accruals* dan *non discretionary accruals*. *Discretionary accruals* merupakan komponen akrual yang dapat diatur dan direkayasa sesuai dengan kebijakan (*discretion*) manajerial, sementara *non discretionary accruals* merupakan komponen akrual yang tidak dapat diatur dan direkayasa sesuai dengan kebijakan manajer perusahaan. Manajer akan melakukan manajemen laba dengan memanipulasi akrual-akrual tersebut untuk mencapai tingkat keuntungan yang diinginkan.

Berdasarkan definisi-definisi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen laba adalah tindakan yang dilakukan oleh manajer untuk meningkatkan atau menurunkan laba perusahaan guna melindungi diri mereka dan perusahaan dalam mengantisipasi kejadian tidak terduga yang dapat mempengaruhi nilai pasar perusahaan.

Manajemen laba dapat di pengaruhi oleh *board diversity*, *Board diversity* merupakan keragaman yang ada di dalam eksekutif perusahaan yaitu dewan komisaris, dewan direksi dan direktur keuangan, yang umumnya di dasarkan pada gender, *etnis*, pendidikan dan suku. Penelitian ini menggunakan keragaman dewan berdasarkan gender dan hanya pada dewan komisaris dan direksi, di mana gender mengelompokkan eksekutif pria dan wanita berdasarkan prilaku, kebiasaan, dan sifat. Diversitas gender merupakan bagian dari diversitas dewan yang paling sering diteliti. *Board diversity* ini berfokus pada keberadaan anggota dewan komisaris wanita, dewan direksi wanita dan dewan keungan wanita di dalam perusahaan jasa keuangan.

Keragaman dewan atau *board diversity* salah satu faktor kunci untuk mengantarkan optimalisasi sumber daya organisasi. Karena *board diversity* yang baik memiliki kinerja yang baik juga. Persebaran anggota dewan atau keragaman komisaris, direksi dan dewan keuangan menjadi perhatian khusus bagi perusahaan di negara maju terutama Amerika, khususnya keragaman gender dan kewarganegaraan. Hal ini disebabkan karena keragaman memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Selain itu *board diversity gender* juga di kontrol oleh ukuran perusahaan.

Ukuran perusahaan yang besar menunjukkan perusahaan mengalami perkembangan sehingga investor akan merespon positif dan nilai perusahaan akan meningkat. Pangsa pasar relatif menunjukkan daya saing perusahaan lebih tinggi dibanding pesaing utamanya. Investor akan merespon positif sehingga nilai perusahaan akan meningkat. Ukuran perusahaan juga memegang peranan penting dalam perusahaan yang melakukan praktik manajemen laba.

Berikut ini data dari manajemen laba dalam laporan laba-rugi perusahaan serta ukuran perusahaan dalam laporan keuangan berdasarkan dari *board diversity gender* dewan komisaris wanita, dewan direksi wanita dan dewan keuangan wanita pada perusahaan jasa keuangan yang terdaftar di BEI 2014-2018 dapat kita lihat pada tabel 1.1 berikut ini :

**Tabel 1.1**  
**Manajemen Laba Akrual dan Ukuran Perusahaan Bersasarkan *Board***  
***Diversity Gender* Pada Bank Artos Indonesia Dari Tahun 2014-2018**

No	Variabel	Tahun				
		2014	2015	2016	2017	2018
1	Manajemen Laba Akrual	1.131.589.699	(2.383.690.317)	(11.279.204.235)	(8.218.216.831)	(23.491.080.379)
	Persentase (%)	11,73 %	(0,32 %)	(27,63 %)	(7,24 %)	(19,31 %)
2	Ukuran Perusahaan	840.775.255612	745.646.957.063	745.620.135.366	772.466.558.874	660.992.631.913
3	<i>Board diversity gender</i> dewan komisaris wanita	1	1	1	1	1
4	<i>Board diversity gender</i> dewan direksi wanita	1	1	1	1	1
	<i>Board diversity gender</i> dewan derektu keuangan	1	1	1	1	1

Sumber : [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id), 2019

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan pada tahun 2014 Bank Artos Indonesia meraih keuntungan sebesar 1.131.589.699 atau 11,73 % dengan masih kurangnya keberadaan wanita dalam perusahaan, wanita pada dewan komisaris satu orang, wanita pada dewan direksi satu orang dan wanita pada dewan direktur keuangan satu orang serta di diminasi oleh laki-laki dan Ukuran Perusahaan sebesar 840.775.255612. Pada tahun 2015 Bank Artos Indonesia mengalami kerugian sebesar 2.383.690.317 atau 0,32 % dengan masih kurangnya keberadaan wanita dalam perusahaan, wanita pada dewan komisaris satu orang, wanita pada dewan direksi satu orang dan wanita pada dewan direktur keuangan satu orang serta di diminasi oleh laki-laki dan Ukuran Perusahaan sebesar 745.646.957.063. Pada tahun 2016 Bank Artos Indonesia mengalami peningkatan kerugian sebesar 11.279.204.235 atau 27,63% dengan masih kurangnya keberadaan wanita dalam perusahaan, wanita pada dewan komisaris satu orang, wanita pada dewan direksi

satu orang dan wanita pada dewan direktur keuangan satu orang serta di diminasi oleh laki-laki dan Ukuran Perusahaan sebesar 745.620.135.366. Pada tahun 2017 Bank Artos Indonesia mengalami penurunan kerugian sebesar 8.218.216.831 atau 7,24 % dengan masih kurangnya keberadaan wanita dalam perusahaan, wanita pada dewan komisaris satu orang, wanita pada dewan direksi satu orang dan wanita pada dewan direktur keuangan satu orang serta di diminasi oleh laki-laki dan Ukuran Perusahaan sebesar 772.466.558.874. Kemudian pada tahun 2018 Bank Artos Indonesia mengalami peningkatan kerugian kembali sebesar 23.491.080.379 atau 19,31 % dengan masih kurangnya keberadaan wanita dalam perusahaan, wanita pada dewan komisaris satu orang, wanita pada dewan direksi satu orang dan wanita pada dewan direktur keuangan satu orang serta di diminasi oleh laki-laki dan Ukuran Perusahaan sebesar 660.992.631.913.

Terjadinya kerugian manajemen laba akrual pada perusahaan jasa keuangan Bank Artos Indonesia yang fruktatif ini disinyalir di sebabkan oleh *board diversity gender* dewan komisaris wanita, *board diversity gender* dewan direksi wanita dan *board diversity gender* dewan direktur keuangan wanita yang di kontrol oleh ukuran perusahaan.

Menurut **Peni & Vahama (2014)** manajemen laba merupakan ukuran perusahaan yang paling banyak digunakan kinerja, tidak mengherankan bahwa banyak badan akuntansi keuangan empiris literatur telah berfokus pada faktor-faktor yang berpotensi mempengaruhi manajemen laba.

Menurut **Hasty & Herawaty (2017)** manajemen laba dalam artian sempit dapat di defenisikan dengan perilaku menejer untuk mengelola laba dengan metode

tertentu. Menurut **(Wirakusuma, 2016)** Manajemen laba adalah suatu proses yang disengaja, dengan batasan standar akuntansi keuangan untuk mengarahkan pelaporan laba pada tingkat tertentu.

Informasi mengenai laba perusahaan berdasarkan akuntansi akrual biasanya memberi indikasi kemampuan perusahaan untuk menghasilkan arus kas saat ini dan masa depan yang lebih baik dibandingkan dengan informasi yang dibatasi oleh aspek keuangan berupa penerimaan dan pembayaran kas **(Subramanyam dan Wild, 2014)**.

Menurut **Goyal (2019)** *Board Diversity* adalah keragaman dewan juga mengacu pada demografi dewan, modal, manusia dan sosial, demografi atribut direktur meliputi usia, pendidikan, suku/ ras dan jenis kelamin.

Menurut **Robin & Noor (2016)** dewan komisaris adalah anggota yang bertanggung jawab atas perusahaan dan secara kolektif bertanggung jawab untuk mengawasi dan memberi nasehat kepada dewan direksi dan memastikan manajemen perusahaan telah menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.

Menurut **Prastiti (2013)** dewan komisaris adalah organ perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasehat kepada direksi.

Hasil penelitian **Peni & Vahama (2014), Sumanto & Kiswanti (2014)** menyatakan bahwa variabel *Board diversity gender* dewan komisaris wanita berpengaruh signifikan terhadap Manajemen Laba Akrual. Namun bertolak belakang dengan hasil penelitian **Abraham** dalam **Peni & Vahama (2014)**,

**Fatimah (2018)** yang menyatakan bahwa variabel *Board diversity gender* dewan komisaris wanita berpengaruh tidak signifikan terhadap Manajemen Laba Akreal.

Menurut **Kiel & Nicholas** dalam **Kapoor (2019)** dewan direksi adalah mereka yang memiliki peran dalam melindungi pemegang saham dari oportunistik perilaku menejer yang mungkin mencari keuntungan pribadi.

Menurut **Widyati (2013)** dewan direksi adalah organ perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan.

Hasil penelitian **Adusei (2018)** menyatakan bahwa variabel *Board diversity gender* dewan direksi wanita berpengaruh signifikan terhadap Manajemen Laba Akreal. Namun bertolak belakang dengan hasil penelitian **Abraham** dalam **Peni & Vahama (2014), Fatimah (2018)** yang menyatakan bahwa variabel *Board diversity gender* dewan direksi wanita berpengaruh tidak signifikan terhadap Manajemen Laba Akreal.

Menurut **Dezoort et al.** dalam **Kapoor (2019)** dewan direktur keuangan adalah penentu penting lain dari karakteristik dewan yang mempengaruhi kualitas pelaporan keuangan.

Menurut **Jao (2011)** direktur keuangan merupakan komite yang memiliki tugas terpisah dalam membantu dewan komisaris untuk memenuhi untuk memenuhi tanggung jawab dalam memberikan pengawasan secara menyeluruh.

Hasil penelitian **Adusei (2018)** menyatakan bahwa variabel *Board diversity gender* dewan direktur keuangan wanita berpengaruh signifikan terhadap Manajemen Laba Akrua. Namun bertolak belakang dengan hasil penelitian **Darmadi (2015)** menyatakan bahwa variabel *Board diversity gender* dewan direktur keuangan wanita berpengaruh tidak signifikan terhadap Manajemen Laba Akrua.

Menurut **Jao (2011)** ukuran perusahaan adalah ukuran perusahaan diukur menggunakan logaritma natural dari total aset. Perusahaan yang besar lebih diperhatikan oleh masyarakat sehingga mereka akan lebih berhati-hati dalam melakukan pelaporan keuangan dan melaporkan keuntungannya lebih akurat.

Hasil penelitian **Wuryani (2019)**, **Jao (2011)** menyatakan bahwa variabel ukuran perusahaan berpengaruh signifikan terhadap Manajemen Laba Akrua. Namun pada hasil penelitian **Cornett et al.** dalam **Jao (2011)** menyatakan bahwa variabel ukuran perusahaan berpengaruh negative signifikan terhadap Manajemen Laba Akrua. Kemudian bertolak belakang dengan hasil penelitian **Rachmawati (2019)** menyatakan bahwa variabel ukuran perusahaan berpengaruh tidak signifikan terhadap Manajemen Laba Akrua.

Melihat tidak konsistennya penelitian-penelitian terdahulu maka penulis tertarik untuk meneliti kembali **Pengaruh *Board Diversity Gender* Terhadap Manajemen Laba Akrua Pada Perusahaan Jasa Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014-2018 Dengan Variabel Kontrol Ukuran Perusahaan**".

## 1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah uraikan di atas, maka dapat di identifikasikan masalah-masalah sebagai berikut :

1. Masih banyak perusahaan yang belum mampu untuk memaksimalkan manajemen laba akrual dengan tepat.
2. Kurangnya perhatian perusahaan terhadap resiko keuangan yang akan terjadi pada laporan keuangan manajemen laba akrual.
3. Adanya perusahaan yang melakukan praktik pemerataan moda.
4. Perbedaan gaya kepemimpinan antara wanita dan pria.
5. Perbedaan pola pikir antara wanita dan pria yang sangat jauh berbeda.
6. Perbedaan cara pengambilan keputusan antara wanita dan pria.
7. Kecendrungan wanita lebih mengemukakan perasaan di banding pikiran pada saat menghadapi masalah pada perusahaan.

## 1.3. Batasan Masalah

Melihat luasnya ruang lingkup yang akan dibahas serta keterbatasan waktu dan agar penelitian ini lebih fokus tidak menyimpang dari apa yang diharapkan, maka penulis membatasi permasalahan yang ada dengan Variabel Dependen Manajemen Laba Akrual (Y) dan Variabel Indenden yaitu *Board Diversity Gender* dewan Komisaris Wanita ( $X_1$ ), *Board Diversity Gender* dewan Direksi Wanita ( $X_2$ ) dan *Board Diversity Gender* dewan direktur Keuangan Wanita ( $X_3$ ).

## 1.4 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Board Diversity Gender* dewan Komisaris Wanita terhadap Manajemen Laba Akreal pada Perusahaan Jasa Keuangan yang terdaftar tahun 2014-2018 ?
2. Bagaimana pengaruh *Board Diversity Gender* dewan Direksi Wanita terhadap Manajemen Laba Akreal pada Perusahaan Jasa Keuangan yang terdaftar tahun 2014-2018 ?
3. Bagaimana pengaruh *Board Diversity Gender* dewan direktur Keuangan Wanita terhadap Manajemen Laba Akreal pada Perusahaan Jasa Keuangan yang terdaftar tahun 2014-2018 ?
4. Bagaimana pengaruh *Board Diversity Gender* dewan Komisaris Wanita, dewan Direksi Wanita dan dewan direktur Keuangan secara bersama-sama terhadap Manajemen Laba Akreal pada Perusahaan Jasa Keuangan yang terdaftar tahun 2014-2018 ?
5. Bagaimana pengaruh variabel kontrol Ukuran Perusahaan terhadap Manajemen Laba Akreal pada Perusahaan Jasa Keuangan yang terdaftar tahun 2014-2018 ?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengestimasi diantaranya sebagai berikut :

1. Pengaruh *Board Diversity Gender* dewan Komisaris Wanita terhadap Manajemen Laba Akreal pada Perusahaan Jasa Keuangan yang terdaftar tahun 2014-2018 ?

2. Pengaruh *Board Diversity Gender* dewan Direksi Wanita terhadap Manajemen Laba AkruaI pada Perusahaan Jasa Keuangan yang terdaftar tahun 2014-2018 ?
3. Pengaruh *Board Diversity Gender* dewan direktur Keuangan Wanita terhadap Manajemen Laba AkruaI pada Perusahaan Jasa Keuangan yang terdaftar tahun 2014-2018 ?
4. Pengaruh *Board Diversity Gender* dewan Komisaris Wanita, dewan Direksi Wanita dan dewan direktur Keuangan secara bersama-sama terhadap Manajemen Laba AkruaI pada Perusahaan Jasa Keuangan yang terdaftar tahun 2014-2018 ?
5. Pengaruh variabel kontrol Ukuran Perusahaan terhadap Manajemen Laba AkruaI pada Perusahaan Jasa Keuangan yang terdaftar tahun 2014-2018 ?

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan Jasa Keuangan  
Sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan perusahaan jasa keuangan dalam melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan dari perusahaan.
2. Bagi Penulis  
Sebagai implementasi ilmu manajemen keuangan yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.